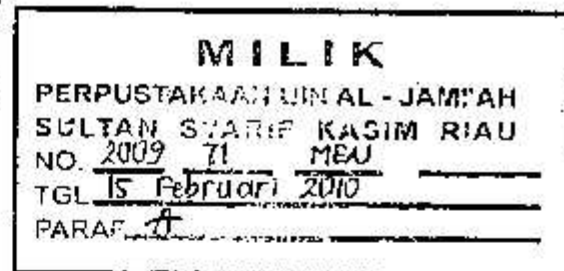


SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. UNITEDA ARKATO.

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Serta Melengkapi Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau



DISUSUNOLEH :

DEBI OKTAVIANTI
10571001769

**JURUSAN MANAJEMEN SI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2009**

ABSTRAK

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru Riau

Oleh: Debi

Pimpinan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru Riau. Adapun tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru dan Mengetahui faktor-faktor yang paling dominan diantara empat variabel independent.

Penelitian ini menggunakan empat variabel bebas yaitu pengetahuan, kemampuan, bakat dan tingkah laku dan satu variable terikat yaitu produktivitas kerja. penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah 60 orang dan pengolahan data menggunakan skala likert, regresi linear berganda.

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: "diduga produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato dipengaruhi oleh pengetahuan (Knowledge), kemampuan (Skills), bakat (Abilities) dan tingkah laku karyawan (Behaviour)".

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa secara simultan faktor pengetahuan, kemampuan, bakat dan tingkah laku berpengaruh terhadap produktivitas Kerja. Hal ini dilihat dari uji R sebesar 0,587 dan F hitung lebih besar dari F tabel ($14,446 > 2,040$). Selanjutnya secara partial, yang mana nilai t hitung dari setiap variabel bebas lebih besar dari t tabel, maka disimpulkan, faktor pengetahuan, kemampuan bakat dan tingkah laku berpengaruh terhadap produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru Riau.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut diatas, seperti memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan. Karena hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian Oral Comprehensive Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Pekanbaru, meskipun tidak sedikit halangan dan rintangan yang penulis hadapi selama membuat skripsi ini hingga selesai dengan judul: “ Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru Riau “.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan serta kejanggalan baik bentuk, susunan, tata bahasa, maupun dalam bentuk nilai ilmiahnya, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak agar lebih sempurna dimasa yang akan datang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak, baik moril maupun materil serta curahan pikiran serta motivasi yang sangat berharga yang penulis dapatkan. Maka pada kesempatan ini tidak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis hingga selesainya skripsi ini yaitu kepada:

1. Yang teristimewa buat Ayahanda tercinta Syamsul Bahri dan ibunda Yuliar yang telah melimpahkan kasih sayang dan dukungan melalui doa yang tulus

2. Kakak-kakakku tersayang Ni Leli, Ni Titi, Da sas, Ni Yusi, Ni Nep, dan Da Mul yang telah memberikandukungan moril dan materil.
3. Pamanku Tiswardi beserta istri Nurhayati sekeluarga
4. Bapak Mahendra Romus M.ec.Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekoinomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.
5. Bapak Nopri Ahadi SE.MM sebagai pembimbing 1 dan Ibu Ummi R Damayanti SE.MM. Selaku pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu beliau untuk memberikan pengarahan dalam pembuatan skripsi ini sampai selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuannya selama masa kuliah.
7. Bapak Pimpinan serta karyawan PT. UNITEDA ARKATO yang membantu penulis selama melakukan penelitian.
8. Bang Ali tersayang yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, dan memberikan motivasi serta pengorbanan waktu dan perasaan untukku.
9. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa jurusan Manajemen '05 lokal C ; Ranny, Wempy, Eva Astika SE, M. Yasin, Puspita, Neli, @-by, Sri, Yenni, Dewi, Selvi, Cipenk, Ari, Ucok dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

10. Seluruh teman-teman KKNku di Muara Fajar : Hebi, D-V, Kang Asep, Spregen, Tia. Dan semua masyarakat Muara Fajar.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini ada manfaatnya pada kita semua terutama bagi penulis sendiri. Amin
YA Robbal Alamin.

Pekanbaru, Juni 2009

Penulis,

DEBI OKTAVIANI

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah.....	1
I.2. Perumusan Masalah.....	4
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
I.4. Sistematika Penulisan.....	5

BAB II TELAAH PUSTAKA

II.1. Penelitian Terdahulu.....	8
II.2. Pengertian Produktivitas.....	9
II.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	11
II.4. Usaha-usaha untuk Meningkatkan Produktivitas.....	17
II.5. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Produktivitas.....	18
II.6. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas.....	20
II.7. Hipotesis.....	23
II.8. Variabel.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
III.2 Jenis dan Sumber Data.....	25
III.3 Metode Pengumpulan Data.....	26
III.4 Populasi dan Sampel.....	26
III.5 Uji Kualitas Data.....	27
III.6 Uji Asumsi Klasik.....	28
III.7 Analisa Data.....	30

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT. Uniteda Arkato Pekanbaru.....	33
IV.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	37
IV.3 Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan.....	40

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1 Deskripsi Variabel.....	41
V.2 Uji Kualitas Data	
a Uji Reabilitas.....	61
b Uji Validitas.....	61
c Uji Normalitas.....	64

V.3	Uji Asumsi Klasik	
a	Uji Autokorelasi.....	64
b	Uji Multikolinearitas.....	65
c	Uji Heteroskedastisitas.....	66
V.4	Regresi Linear Berganda.....	69
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
VI.1	Kesimpulan.....	71
VI.2	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR LAMPIRAN		
BIOGRAFI		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu faktor terpenting agar perusahaan tetap bisa bertahan dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat. Oleh karena itu, seharusnya perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawan (*input*) produk yang akan dilempar ke pasar, yang biasa disebut produk (*Output*). Secara langsung atau tidak, lahir dari tangan karyawan. Agar produk yang dihasilkan berkualitas, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas (Gomes,2003:160).

1. Knowledge (pengetahuan)
2. Skills (keahlian)
3. Abilities (kemampuan)
4. Behaviour (tingkah laku)

Apa bila perusahaan telah memperhatikan faktor-faktor produktivitas dan menerapkannya, maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas yang sesuai dengan harapan selain faktor lain yang juga harus dibenahi dan disempurnakan didalam proses produksi lainnya. Dalam upaya peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam bidang usaha jasa,karna *output* dari perusahaan jasa tersebut mutlak hasil dari kreativitas karyawan merupakan bentuk usaha dibidang pelayanan jasa.

Optimisme untuk meraih pangsa pasar menjadi sangat besar jika tim manajemen memperhatikan faktor tersebut.

Harus didasari bahwa keuntungan usaha hanya dapat diraih berdasarkan keberhasilan upaya yang dilakukan. Sehingga dalam pelaksanaan proses produksinya mutlak harus selalu mengupayakan optimisme penggunaan segala sumber daya yang dimilikinya. Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi, juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri.

Berbagai ungkapan seperti *output*, kinerja, efisiensi, dan efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output, yang diukur berdasarkan beberapa standard yang telah ditetapkan sebelumnya (Gomes, 2003:160).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin terbuka, harus didasari bahwa persaingan yang terjadi antara pekerja juga sangat ketat, oleh karena itu, hendaknya manusia harus membekali diri dengan ilmu dan memiliki skills sebanyak mungkin. Dalam upaya peningkatan produktivitas guna meraih posisi yang diinginkan pada sebuah perusahaan.

Selain itu, tugas bagi manajemen yaitu harus memperhatikan keseimbangan antara kemampuan dan kebutuhannya. Apabila pertumbuhan omset tidak juga diimbangi dengan upaya peningkatan mutu kemampuan yang sepadan boleh jadi akan menjadi sumber timbulnya berbagai masalah yang tak diinginkan, terutama berkaitan dengan masalah kelayakan usaha.

Dilain pihak, hendaklah jangan dilupakan pula bahwa kemampuan sektor industri didalam negeri tidak akan terlepas dari pengaruh situasi ekonomi global dunia yang menunjukkan gejala selalu berubah. Kalangan industri harus selalu memikirkan usaha-usaha peningkatan produktivitas dan mencari terobosan demi kesinambungan usahanya sekaligus meraih prestise nasional. Fasilitas dari pihak pemerintah pada hakikatnya adalah sebagai prasarana dalam berusaha yang dengan sendirinya harus dikelola dengan sesangkil mungkin.

Seperti diketahui bahwa pencapaian tingkat produktivitas, laju prestasi ataupun kinerja operasi sangat dipengaruhi, bahkan tergantung, pada mutu manajemennya sebagai motor penggerak dalam berproduksi. Walaupun sementara perusahaan telah menunjukkan hasil kinerja yang cukup menggembirakan, masih saja sering terlontar penilaian dari sementara pihak mengenai rendahnya produktivitas. Begitu juga halnya dengan sektor industri jasa kontruksi.

Begitu juga dengan PT. Uniteda Arkato yang terletak 100 M setelah jendatan legton 2 sebelah kiri dari pekan baru yang bergerak dibidang usaha jasa rental alat berat atau konsrturuksi, Biasanya penilaian secara umum dihubungkan dengan rendahnya mutu hasil pekerjaan, penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, rendahnya daya saing yang berdampak munculnya persaingan tidak sehat diantara para pengusaha, serta kelemahan dalam birokrasi pengelolaannya. Sudah tentu semua hal tersebut pada gilirannya akan mengakibatkan pemborosan dalam pembiayaannya dalam hal ini adalah modal, peralatan, tenaga kerja dan system manajemennya. Dengan demikian tampak bahwa masalah-masalah yang berkaitan

dengan produktivitas pada konstruksi tidak lain merupakan bagian terbesar dari permasalahan manajemen konstruksi.

Apa bila diperhatikan pada tabel laporan produktivitas karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru berikut, 3 tahun belakangan mengalami penurunan yang signifikan.

Tabel 1.1 : Laporan Produktivitas Karyawan PT. Uniteda Arkato Pekanbaru 2004-2008.

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Jam Kerja/tahun	Hasil Kerja	Produktivitas rata-rata karyawan
2004	148	450.000	980.000.000,-	6.621.621,622
2005	148	480.000	1.050.000.000,-	7.094.594,595
2006	150	550.000	1.001.000.000,-	6.673.333,333
2007	150	500.000	950.000.000,-	6.333.333,333
2008	150	480.000	800.000.000,-	5.333.333,333

Dari data tabel diatas 3 tahun terakhir (2006-2008) realisasi laba lebih kecil dari target yang diinginkan, bahkan dari tahun ketahun relative menurun, itu berarti produktivitas pada PT. Uniteda Arkato mengalami penurunan. Dilihat dari uraian diatas penulis tertarik meneliti lebih lanjut tentang produktivitas pada PT UNITEDA ARKATO Pekanbaru dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru Riau “**

1.2. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah yang penulis kemukakan adalah :

“ Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru.”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru.
2. Mengetahui faktor-faktor yang paling dominant diantara empat variabel independent; yang mempengaruhi Produktivitas.

2. Manfaat penelitian

1. Sebagai masukan bagi PT. Uniteda Arkato Pekanbaru supaya bisa meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat memproduksi dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.
2. Untuk menambah ilmu pengetahuan penulis dan menerapkan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan.
3. Dan juga merupakan suatu penambahan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengaplikasikan sebagian teori manajemen pemasaran yang telah diperoleh dalam perkuliahan kedunia nyata.

1.4 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari sistematika penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan secara teoritis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktifitas kerja. Pengukuran produktivitas serta tujuan dan manfaat pengukuran tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dimana semua teori yang ada dihubungkan dengan penelitian yang akan mengetengahkan suatu hipotesa dan variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample, serta analisa data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktifitas perusahaan serta fasilitas lain yang terjadi diperusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil dan pembahasan hasil penelitian sesuai varibel-variabel yang diteliti.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran-saran untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Jupila Nika (2009) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas pada PT. Sawit Riau Makmur Kabupaten Rokan Hilir. Jumlah responden yang ditentukan dalam penelitian ini sebanyak 153 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut : $F_{hitung} 90,379 > F_{tabel} 2,837$, taraf signifikan 5%. Variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja), memiliki pengaruh yang sangat erat secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas). Dari hasil uji t dihasilkan data sebagai berikut : disiplin kerja (X_1) = 5,414 , Pengawasan (X_2) = 2,116, Pendidikan dan Pelatihan (X_3) = 2,049, Lingkungan Kerja (X_4) = 2, 707. Dan diperoleh $R^2 = 71\%$ dan variabel yang paling dominan adalah disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dona Prisa Winda (2009) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Ganda Burnindo Park SEI Sogko Lipat Kain. Jumlah responden 160 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut : variabel bebas (kompensasi (upah dan insentif), pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja) mempengaruhi variabel terikat (produktivitas). Dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 34,806 > F_{tabel} 2,47179$ dan tingkat signifikan 50% dan R^2 sebesar

0.5361. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas sebesar 53,4% dipengaruhi oleh penelitian ini. Dan yang paling dominan pendidikan dan pelatihan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arum Titi Fani (2009) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan. Jumlah responden 53 orang dari hasil penelitian bahwa variabel bebas (kompensasi, pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana terbukti nilai $F_{hitung} 8,891 > F_{tabel} 2,79$ dan t_{hitung} kompensasi 2,316, pendidikan dan pelatihan 2,226, serta lingkungan kerja sebesar 2,1391. Dan hal ini membuktikan kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja sedangkan R^2 sebesar 0,252.

II.2. Pengertian produktivitas

Sebuah perusahaan atau organisasi pasti akan selalu berinteraksi dengan sumber daya yang ada, baik langsung maupun tidak langsung, tenaga kerja adalah salah satu sumber daya tersebut, sehingga mereka harus diperhatikan, karena tenaga kerja akan melaksanakan tugas yang akan diakhiri dengan hasil yang biasa disebut dengan produktivitas tenaga kerja. Bekerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga melakukan inovasi agar perusahaan lebih maju. Paling tidak apabila perusahaan sudah maju perusahaan itu bisa mempertahankan cara kerjanya.

Beberapa pengertian produktivitas menurut pengertian para ahli, yaitu :

1. **Produktivitas** adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi (Cahyono, 1999:281).
2. **Produktivitas** merupakan keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang (Sunarti, 2007:9).
3. **Produktivitas Kerja** merupakan salah satu alat ukur perusahaan dalam menilai prestasi kerja karyawan. Dimana pimpinan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam mengatasi masalah yang ada hubungannya dengan tenaga kerja. Bila produktivitas kerja mengalami penurunan maka tingkat output yang dihasilkan perusahaan akan menurun.
4. **Produktivitas** merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sederhana. Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja. Keluaran diukur dalam bentuk atau nilai (Sinungun, 2003).
5. **Produktivitas** merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan output dan segala pengorbanan biaya untuk mewujudkan hasil input (Nasution , 2000:8).

Menurut Paul Mali produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil, barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya seefisien mungkin (Sedarmayanti, 2001).

Produktivitas tenaga kerja sering diartikan sebagai kemampuan dari seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan suatu barang atau jasa secara optimal (Rusli, 1999:6).

II.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor (Gomes,2003:160)

- 1.Knowledge (Pengetahuan),
- 2.Abilities (Kemampuan),
- 3.Skills (Keahlian),
- 4.Behaviours (Tingkah Laku).

1. Knowledge (pengetahuan)

Menurut **Kamus Bahasa Indonesia (Sadili)** pengetahuan adalah suatu ilmu yang dimiliki seseorang, jadi seorang karyawan harus mempunyai pengetahuan yang luas, terutama dibagian kerjanya. Ada yang sudah memiliki pengetahuan itu sebelum masuk keperusahaan, dan ada juga karyawan yang tidak mempunyai sama sekali pengetahuan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, maka manajemen seharusnya memberikan pelatihan terhadap karyawannya agar karyawan lebih layak pekerjaannya. Sedangkan Tujuan dari pemberian pendidikan karyawan yaitu (Hasibuan,2000:127)

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- b. Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat
- c. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama

- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
- e. Biaya produksi diharapkan lebih rendah
- f. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Pemberian pendidikan dan pelatihan kepada karyawan sangat besar manfaatnya, diantaranya (Sastrohadiwiryo, 2001:212)

- a. Peningkatan keahlian kerja
- b. Pengurangan keterlambatan
- c. Pengurangan kemangkiran
- d. Perpindahan tenaga kerja
- e. Pengurangan timbulnya kecelakaan
- f. Pengurangan kerusakan
- g. Peningkatan produktivitas
- h. Peningkatan rasa tanggung jawab.

Dalam perusahaan yang sifat pekerjaan menggunakan atau mengoperasikan peralatan dalam hal ini pelatihan untuk mengoperasikan alat-alat yang digunakan menjadi sangat penting. Kemampuan tenaga kerja dalam mengoperasikan peralatan menjadi faktor dominant yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia itu sendiri maupun peralatan yang dipakai pelatihan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang (Handoko, 2000:156).

Kontribusi yang berkualitas dan kuantitas yang memadai sesuai pemahaman kebutuhan masyarakat dalam berbagai dimensi kehidupan. Tujuan dari pendidikan itu sendiri yaitu : (Hasibuan, 2000:127).

- a. Mengembangkan aktualisasi diri kemandirian pribadi
- b. Mengembangkan keterampilan yang berguna bagi kehidupan sesuai keragaman kebudayaan masyarakat
- c. Proses pendidikan dan latihan dilaksanakan secara demokratis

2. *Skills* (Keahlian)

Menurut Kamus Bahasa Indonesia(Sabili) keahlian adalah kecakapan, kepandaian atau keahlian teknik pada diri seseorang .

Keahlian sebagai salah satu kualifikasi utama dalam proses seleksi dapat di golongan menjadi tiga, yaitu:

- a. *Technical skill*, keahlian teknis yang harus dimiliki dan merupakan jenis keahlian tenaga kerja
- b. *Human skill*, keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang memimpin beberapa orang bawahan
- c. *Conceptual skill*, keahlian untuk dapat mengkoordinir segala aktivitas guna tercapainya realisasi, dan tujuan perusahaan

3. *Abilities* (Kemampuan)

Kemampuan (Ability) secara psikologis, kemampuan ability pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Reality (knowledge + skill).

Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

Abilities adalah suatu pembawaan atau sifat yang dimiliki seseorang sejak lahir. Bakat seorang karyawan sangat penting dalam meningkatkan perusahaan. Bakat sering juga disebut dengan senioritas duahal yang menggambarkan dampak dari pada evaluasi pekerjaan dan kompensasi pada manajemen kepegawaian pemerintah senioritas dan nilai manfaat yang dapat dibandingkan.

Kemampuan sangat penting karena sering dipakai sebagai dasar untuk pembayaran atau alokasi berbagai manfaat atau keuntungan karena bakat yang dimiliki seseorang sangat menguntungkan bagi mereka yang sudah lama, maka jelas sering ada konflik antara mereka yang masih muda atau dengan yang tua atau sudah lama bekerja. Kemampuan juga penting karena potensinya berkonflik dengan nilai affirmatiation.sifat dasar dari pada evaluasi kerja dan kaitannya dengan alokasi-alokasi merupakan masalah politik dan administrative.

Oleh karena itu semakin banyak karyawan yang berbakat maka semakin besar kemungkinan perusahaan meningkatkan produktivitasnya dari masa kemasa.

Cara-cara Meningkatkan Kemampuan

Pembahasan mengenai pengembangan pegawai yang dilakukan oleh setiap organisasi dalam rangka untuk mendapatkan pegawai yang bermutu, cakap, dan kompeten sehubungan dengan hal tersebut, maka pengembangan pegawai juga tidak lepas dari unsur manusianya, oleh sebab itu yang perlu di perhatikan adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

Pelatihan dan pengembangan dalam praktek sehari-hari sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan, baik perusahaan swasta atau pun pemerintah yang bertujuan untuk mengembangkan para pegawai melalui upaya pendidikan dan pelatihan, diharapkan para pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga kemampuan kerjanya juga meningkat dengan kemampuan kerja para pegawai yang meningkat diharapkan pula prestasi kerjanya meningkat pula.

4. *Behaviours* (Tingkah Laku)

Menurut **Kamus Bahasa Indonesia (Sabili)**, *Behaviours* (tingkah laku), yaitu proses yang dilalui seseorang dalam bertindak. Oleh karena itu, kepribadian, penilaian sikap atau perilaku karyawan sangat menunjang hasil produktivitas. Sedangkan Maslow menyatakan bahwa jika semua kebutuhan seseorang tidak terpenuhi pada suatu waktu tertentu, pemenuhan kebutuhan yang lebih dominan akan lebih mendesak dari pada yang lain. Kebutuhan yang timbul lebih dulu harus dipenuhi sebelum tingkat kebutuhan yang lebih tinggi muncul. Dibawah ini ada beberapa tingkah laku karyawan menurut Maslow :

- a. Karena pada dasarnya pekerja tidak suka bekerja, maka harus dipaksa, dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman, dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- b. Rata-rata para pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang kecil, keamanan dirinya diatas segala-galanya.

Three Needs Theory

Ada tiga kebutuhan manusia, pendapat ini dikemukakan oleh David McClelland, yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
3. Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Teori Dua Faktor

Suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, ini merupakan pendapat dari Frederick Herzberg.

- a. *Motivating factor* (faktor motivasi), adalah hal-hal yang dapat mendorong prestasi yang sifatnya intrinsik, yaitu :
 - 1) Kepuasan terhadap pekerjaan
 - 2) Keberhasilan yang diraih
 - 3) Kesempatan bertumbuh

- 4) Kemajuan dalam karier
- 5) Pengakuan orang lain
- b. *Maintenance factor* (faktor pemeliharaan), adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, faktor-faktor yang memberikan dorongan untuk terpeliharanya kepuasan kerja, yaitu :
 - 1) Status seseorang dalam organisasi
 - 2) Hubungan karyawan dengan atasan
 - 3) Hubungan seorang karyawan dengan rekan sekerjanya
 - 4) Teknik penyelia yang diterapkan oleh seorang penyelia
 - 5) Kebijakan organisasi
 - 6) Sistem administrasi organisasi
 - 7) Kondisi kerja
 - 8) Sistem imbalan yang berlaku
 - 9) Motivasi

Dengan mengemukakan teori-teori yang menyangkut dengan keinginan dan tingkah laku karyawan yang dikatakan oleh ahli tersebut, diharapkan pimpinan memperhatikan hal-hal tersebut agar karyawan dapat menghasilkan produk dengan baik

11.4. Usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas

Untuk mencapai produktivitas tinggi setiap anggota manajemen harus diberi motivasi tinggi, positif dan secara penuh ikut melaksanakan pekerjaan. Secara bersama-sama kesamaan sikap relative diperlukan untuk seluruh kekuatan

kerja, akan tetapi yang harus diingat dalam hal ini bahwa secara psikologis lingkungan kerja merupakan satu faktor yang kritis dan menejerlah yang menentukan lingkungan kerja secara psikologis.

Tujuh kunci ditetapkan untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi :

1. keahlian manajemen yang bertanggung jawab
2. kepemimpinan yang luar biasa
3. kesederhanaan organisasi dan operasional
4. kepegawaian yang efektif
5. tugas yang menantang
6. perencanaan dan pengendalian tujuan
7. pelatihan manajerial khusus (Timpel, 2000:106).

Paling sedikit terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, yaitu : (Nasution, 1999:209).

1. Meningkatkan program reduksi biaya
2. Mengelola pertumbuhan
3. Bekerja lebih tangkas
4. Mengurangi aktivitas
5. Bekerja lebih efektif

II.5. Tujuan dan manfaat pengukuran produktivitas

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi,

manfaat lain diperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap menentukan target, tujuan yang nyata dan pertukaran informasi tenaga kerja.

Konsep mengenai produktivitas tidak hanya mengacu pada jumlah keluaran, melainkan jumlah terhadap berbagai kolektor yang dapat mempengaruhi proses pencapaian produktivitas, efisiensi dan efektifitas yang tidak dapat dipisahkan. Dengan demikian, produktivitas kerja diukur dari output barang atau jasa dalam kerja perorangan tertentu dapat dirumuskan (Umar, 2000:110).

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{keluaran (output)}}{\text{Masukan (input)}}$$

Dimana : output : jumlah hasil yang dicapai.

Input : jumlah tenaga kerja.

Ukuran produktivitas tidak sama dengan efisiensi. Efisiensi merupakan ukuran dalam membandingkan penggunaan input yang direncanakan dengan realisasi penggunaan masukan. Jika masukan yang sebenarnya digunakan makin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi makin tinggi. Tapi makin kecil masukan yang dapat dihemat, maka semakin rendah tingkat efisiensi ini lebih berorientasi pada masukan, sedangkan masalah output kurang menjadi perhatian utama (Yamit, 2005:13).

Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk :

- a. Jumlah satuan fisik produk / jasa.
- b. Nilai rupiah produk / jasa.
- c. Nilai tambah.
- d. Jumlah pekerjaan / kerja.

- e. Jumlah kaba kotor.

Sedangkan ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk antara lain (Rusli,1999:6).

- a. Jumlah waktu
- b. Jumlah tenaga kerja
- c. Jumlah jam-orang (*man hour*)
- d. Jumlah biaya tenaga kerja
- e. Jumlah jam mesin dan perawatan mesin
- f. Jumlah penyusutan
- g. Jumlah material
- h. Jumlah biaya material
- i. Jumlah seluruh biaya perusahaan
- j. Jumlah luas tanah.

Tujuan dan manfaat pengukuran produktivitas ini untuk mengalihkan keluaran diperlukan lebih dari satu masukan sehingga dalam pengukuran produktivitasnya dibedakan antaranya : (Sinungan, 1997:43).

1. Pendekatan produktivitas total (*total productivity*) / faktor ganda yaitu output diharapkan dengan input yang digunakan.

Rumus produktivitas total :
$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{output}}{\text{Input}}$$

Dimana *Output* : jumlah produksi

Input : jumlah karyawan

2. Pendekatan partial atau faktor tunggal output dihadapkan dengan satu input saja (seperti produktivitas tenaga kerja atau produktivitas modal)

$$\text{Rumus produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Jumlah produktivitas}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

II.6. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas

Islam adalah agama yang mengakarkan pada kebajikan, islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh karena itu produktivitas disini didefenisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (kharriyyah). Maka kita sebagai mahluk Allah dituntut untuk melakukan hal ini, Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 dan Ar-Ra'du ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿١١﴾

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan".

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا

بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ

دُونِهِ مِنَ الْوَالِي ۝

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri, dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Dari kedua ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut melakukan produktivitas terhadap Allah seperti ibadah, yaitu sholat, puasa, zikir dan lain-lain kemudian produktivitas terhadap diri sendiri dengan cara berusaha sesuai dengan yang mereka miliki. Kita wajib berusaha untuk berbuat sesuatu agar menjadi manusia yang lebih baik.

Apabila cara pandang hidup dan ibadah mulai diarahkan sesuai dengan tuntutan islam, maka produktivitas dari setiap muslim akan mengalami peningkatan berhubungan dengan pandangan hidup. Serta ibadah tersebut telah dijelaskan pula dalam firman Allah SWT dalam surat Al- Jum'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ

كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Surat ini menjelaskan bahwa dalam islam hidup bukanlah hanya untuk perpakuan tangan usaha. Allah SWT telah menciptakan manusia dengan disertai potangi, dimana potangi itu juga usaha untuk berbuat kepada yang baik maka akan mendatangkan banyak manfaat.

II.7. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada dan didukung oleh landasan teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesa yang diambil penulis yaitu : diduga produktivitas kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato dipengaruhi oleh pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*Skills*), kemampuan (*Abilities*) dan tingkah laku karyawan (*Behaviour*).

II.8. Variabel Penelitian

Variabel Dependen : Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Independen : *Knowledge* (Pengetahuan) (X1)

Abilities (Kemampuan) (X2)

Skills (Keahlian) (X3)

Behaviour (Tingkah Laku Karyawan) (X4).

Tabel.II.8.1.Operasi Variabel

Variabel	Indikator
Produktivitas	A. Kesanggupan B. Kepuasan C. Gaji D. Penyelesaian Proyek E. Produksi rata-rata karyawan
Pengetahuan	A. Aktualisasi B. Pendidikan C. Penyelesaian Kerja D. Perkembangan Perusahaan E. Pelatihan
Skills	A. Pengrekrutan B. Produktivitas Perusahaan C. Kecakapan D. Produktivitas Pribadi E. Mutu
Bakat	A. Gaji B. Hasil Kerja

	<ul style="list-style-type: none">C. KemampuanD. Kelancaran UsahaE. Tingkat Produktivitas
Tingkah laku	<ul style="list-style-type: none">A. KebutuhanB. SemangatC. Status SosialD. MotivasiE. Pemenuhan Kebutuhan

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penulisan proposal ini penulis melakukan penelitian pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru yang beralamat di jalan Lekton II (siak II) sebelas meter dari jembatan lekton II sebelah kiri dari arah pekanbaru kota. Bergerak dibidang jasa rental & pengadaan alat-alat berat dan kontruksi.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan di PT. Uniteda Arkato Pekanbaru dimulai bulan November 2008 sampai selesai.

III.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu maupun kelompok yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan yang didepartemen atau bagian kerjanya.S

2. Data Sekunder

Yaitu arsip perusahaan dan data yang berupa jumlah sejarah singkat perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan dan aktifitas perusahaan.

III.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memecahkan masalah yang dihadapi pada masalah ini menggunakan teknik pengumpulan data secara langsung kepada manager dan sebagian karyawan dari berbagai departemen bagian kerja.

III.4 Populasi dan Sampel

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah sebagian karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru.

Mengingat waktu dan keberadaan karyawan bagian operator kebanyakan dilapangan dalam mengambil daftar dari responden yang cukup besar populasi untuk menentukan sampel, maka perlu menetapkan teori slovin.

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Dimana n = jumlah populasi

N = besar populasi, asumsi karyawan sebanyak 150 orang

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Jadi jumlah sampel yang diperlukan, sebanyak 60 orang karyawan PT. Uniteda Arkato yang akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mewakili responden.

Tabel 111.4.1 : Jumlah sampel dari setiap sub-populasi

Sub populasi	Jenis kelamin		Jumlah sampel
	Laki-laki	Perempuan	
Manajer	1		1
Staf Adm		3	3
Keuangan		1	1
Marketing	1		1
Mekanik	5		5
Operator	49		49
Jumlah sampel	56	4	60

III.5 Uji kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji *Validasi*

Uji *Validasi* berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2008:54).

2. Uji *Realibilitas*

Uji *Realibilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat

digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*.

3. Uji Normalitas

Uji *Normalitas* berguna untuk mengetahui apabila variabel dependen, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Umar, 2008:79).

III.6 Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan regresi dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2005:91) yaitu bebas dari adanya gejala *autokorelasi*, *multikolinearitas* dan gejala *heteroskedastisitas*.

a. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*error*) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya, jika ada berarti terdapat autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* (tabel DW) dasar pengambilan keputusan adalah :

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Tabel.III.5.1 : Dasar Pengambilan Keputusan DW

Hipotesa nol	Keputusan	Jika
Tidak ada utokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_1$
Tidak ada utokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_1 < d < 4$
Tidak ada utokorelasi positif dan negatif	Tidak tolak	$D_u < d < 4 - d_u$

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independent dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain.

Tujuannya adalah untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya atau yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini didasarkan pada nilai *Tolerance And Inflation Faktor* (VIF).

Formula *Multikolinearitas* :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{Tolerance}$$

- i. Jika $VIF > 5$, terdapat persoalan multikolinearitas diantara variabel bebas
- ii. Jika $VIF < 5$, tidak terdapat persoalan multikolinearitas diantara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji *Heteroskedastisitas* merupakan alat uji dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang melebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y , maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 15, dan hasilnya akan disajikan dalam bab pembahasan.

III.7 Analisa Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu suatu data yang memiliki lebih dari dua variabel.

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *regresi linear* berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independent (Arikunto, 2006:296).

Hubungan antara variabel dependen dengan independent ditunjukkan dengan persamaan : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$

Dimana : Y = Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi

X_1 = Pengetahuan (*Knowledge*)

X_2 = Kemampuan (*Abilities*)

X_3 = Keahlian (*Skills*)

X_4 = Tingkah Laku (*Behaviour*).

e = Sistem Error

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , terhadap variabel Y digunakan uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Maka untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama variabel terikat digunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 0,1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji T yaitu dengan cara membandingkan T hitung dengan T tabel pada tingkat signifikan 0,1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Oleh karena data yang didapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif ini diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif. Kategori yang digunakan berdasarkan *skala likert*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS), diberi nilai 5
2. Setuju (S), diberi nilai 4
3. Netral (N), diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS), diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS), diberi nilai 1

Untuk pertanyaan negative (*) penilaian dilakukan dengan cara sebaliknya, seperti pertanyaan untuk alternative jawaban sangat setuju diberi nilai 1 dan untuk sangat tidak setuju diberi nilai 5.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT. Uniteda Arkato Pekanbaru

Memulai karirnya pada tahun 1972. Ketika itu ia bekerja di PT. First Indonesian Plant Hire (FIPH) yakni perusahaan rental alat berat pertama di Indonesia, ia merupakan salah satu karyawan pertama pada perusahaan yang bergerak dibidang rental alat-alat berat atau alat-alat konstruksi. H. Muhammad Yani Kasmir, BE. Adalah pemilik PT UNITEDA ARKATO. Tugas ini tak terlalu lama dijalani. Berkat ketekunannya, ia selalu dipercaya menempati posisi mekanik. Posisi ini tak membuatnya cepat berpuas diri. Secara diam-diam Kasmir belajar sendiri mengoperasikan alat berat. Suatu saat di salah satu proyeknya, FIPH membeli alat operatormya belum ada. Melihat peluang ini Kasmir langsung mengajukan diri menjadi operator. Hal ini membuat atasannya kaget. Akhirnya, setelah Kasmir bercerita, atasannya justru menjadi kagum. Inisiatif Kasmir ini menjadi contoh bagi rekan-rekannya.

Kebiasaannya belajar secara otodidak ternyata tak hilang. Begitupun ketika ia menjadi operator. Setiap ke lapangan di tas nya selalu tersedia buku, ujamnya. Dari mulai pelajaran mengetik, buku administrasi, manajemen perkantoran, supervisor marketing, dan accounting, semua dilahapnya. Kawan-kawannya dilapangan sangat hapal kebiasaan Kasmir ini.

Mengadu nasib ke Jakarta

Kasmir dilahirkan di Bukit tinggi pada tanggal 3 Juni 1951, anak ketiga dari tiga bersaudara. Ketika ia berumur satu tahun ayahnya berpulang keramatullah. Sepeninggal ayahnya, ibunya bersikukuh tak ingin kawin lagi.

Ibu Kasmir membesarkan ketiga anaknya dengan susah payah. Menyaksikan kesulitan yang dialami ibunya, Kasmir berniat berhenti sekolah. Namun, sang ibu tak mengizinkan. Akhirnya ditengah morat maritnya ekonomi keluarga, Kasmir berhasil menyelesaikan sekolahnya, di Sekolah Teknik Menengah (STM)..

Lulus STM, Kasmier mengadu nasib ke Jakarta. Ia sempat mendaftar AKABRI, namun gagal. Nasib akhirnya membawa ke FIPH. Di perusahaan ini kariernya melesat. Dari pembantu mekanik sampai operator. Sebagai operator di perusahaan tersebut, Kasmier pernah bertugas di proyek-proyek besar, seperti di Krakatau Steel, tambang nikel Jayawijaya, LNG Arun Lhokseumawe, dan Bontang. Diproyek terakhir ini ia termasuk perintis dalam membuka hutan.

Di FIPH, Kasmir bertahan selama lima tahun. Ketika pemerintah mengadakan devaluasi lewat kebijaksanaan November 1978, FIPH goyah. Sebab banyak piutang yang tidak dibayar oleh para penyewa. Untuk menutupi kewajiban-kewajibannya, FIPH mengeluarkan kebijaksanaan melelang alat-alatnya. Kondisi ini menyebabkan Kasmir hengkang dari perusahaan itu.

Lepas dari FIPH, Kasmir bekerja di sebuah perusahaan kontraktor, PT. Sekayu Internasional. Ketika tengah menggarap proyek di Sintang, Kalimantan Barat., ia memperoleh kabar kalau ibunya meninggal dunia. Hal ini membuatnya amat terpukul. Kasmir sempat dilanda stres dan menganggur selama enam bulan.

Tak ingin terlalu lama berkubang kesedihan Kasmir pun bangkit. Ia melamar perusahaan rental PT. Dasar Subur Saputra (DSS). Disini ia dipercaya menjadi Kepala Bagian Lapangan dan ditempatkan di Cilegon selama tiga bulan. Setelah itu, ia ditunjuk sebagai pengawas proyek di Karawang, Jawa Barat.

Ketika ia bertugas di Karawang, Kasmir mencoba berwiraswasta. Ia menawarkan alat-alat DSS ke proyek PLTA Seguling. Tindakan Kasmir ini ternyata tak dipermasalahkan oleh perusahaan. Order pun disetujui dan Kasmir kembali dipercaya menjadi pengawas. Di Saguling, Kasmir menyewakan 24 unit alat. Bersamaan dengan itu ia juga menyewakan alat-alatnya ke Tanjung Enim (9 unit), dan PLTA Cirata (9 unit).

Mendirikan Perusahaan Sendiri.

Pengalamannya di DSS memberi ilham, Kasmir ingin membangun perusahaan sendiri. Selepas dari DSS ia sempat bekerja di PT. Iradat Putri, sebagai manager peralatan. Kemudian ia pindah ke perusahaan Galion Raya. Di sini ia sukses mengembangkan dari yang tadinya hanya dua unit menjadi 16 unit alat.

Ketika Galion Raya mendapat proyek besar di Sumatera Barat dan semua dimobilisasi kesana, Kasmir menolak ikut. Alasannya, ia telah memiliki rumah di Jakarta. Berhenti dari Galion Raya, Kasmir sempat melamar pekerjaan kesana kemari. Satu peluang didapatnya ketika ia melamar pekerjaan di PT. Waskita Tadima perusahaan itu tengah menggarap proyek pabrik Sony di Cibitung.

"Disitu taqk ada lowongan, tapi mereka butuh *crane*. Akhirnya My Kasmir menyewa crane Rp. 13 juta, lalu ia sewakan kembali dengan tarif Rp. 3

juta,”. dari order ini secara tak langsung Kasmir mulai menjalani profesi baru sebagai calo. Peristiwa ini yang kemudian merubah jalan hidupnya.

Menjadi calo tak membuat dirinya bahagia. Jika hal ini berlanjut ia menyadari dirinya takkan bisa berkembang. Akhirnya, Kasmir memutuskan mendirikan perusahaan. Tahun 1992, ia membuat perusahaan fiktif, yakni PT. Uniteda Arkato. United berarti kumpulan, yakni kumpulan dari tiga perusahaan tempat Kasmir biasa menyewa alat-alat. Sedang Arkato diambil dari kata Army (nama istri), Kasmir dan Sakato, artinya seia-sekata.

Dengan PT. “Angin Ribut” ini Kasmir mulai bergriya dari satu proyek ke proyek yang lainnya. Semua dijalaninya deorang diri. Dari mulai jabatan direktur hingga sopir dilakoninya sendiri. Alamat telepon dan faksmile menumpang pada sebuah warung telepon (wartel). Pendeknya, Kasmir benar-benar memulai dari nol.

Perlahan dan pasti. Kerja keras Kasmir menampakkan hasil. Dari tiap unit alat yang disewakan Kasmir memperoleh keuntungan sebesar Rp. 500.000 /bulan. Puncaknya terjadi pada tahun 1994. Tahun ini Kasmir bisa menyewakan alat hingga dua puluh unit perbulan. Kipreh Kasmir semakin leluasa. Ia mulai menginvestasi alat sendiri, dan berhubungan dengan *leasing*. Alat-alat Uniteda Arkato bertambah setiap tahun dan kini berjumlah 400 unit. Tentu saja perusahaan ini semakin dikenal.

Uniteda Arkato termasuk cepat berkembang menurut pria yang saat ini menjadi ketua Bidang Diklat dan Sertifikat Asosiasi kepemilikan Alat-alat Kontruksi seluruh Indonesia (APAKSI) ini, perkembangan tersebut didasari

beberapa faktor. Pertama, kebiasaan hidupnya yang hemat. Jadi setiap dana diperhitungkannya secara cermat. Kedua, pengalaman tentang dunia yang ditekuninya selama ini. "selain itu jujur. Setiap akan berusaha, meski tak punya dana harus punya kejujuran," begitu pesan sekaligus motto hidup pria yang mempunyai obsesi menyekolahkan anak setinggi-tingginya ini.

Isu globalisasi ditanggapinya dengan santai. Menurutnya, ia tak khawatir karena Indonesia adalah rumahnya sendiri, otomatis dirinya akan lebih menguasai kondisi disini. "saya juga menghimbau pada semua pihak, utamakalah produk dalam negeri. Dengan demikian kita tak perlu takut globalisasi," tekan pimpinan yang membawahi tujuh orang karyawan kantornya dan 100 orang karyawan lapangan ini. Ada tiga syarat penting yang ditetapkan Kasmir bila ingin bergabung di United Arkato, yakni jujur, rajin, dan mau belajar.

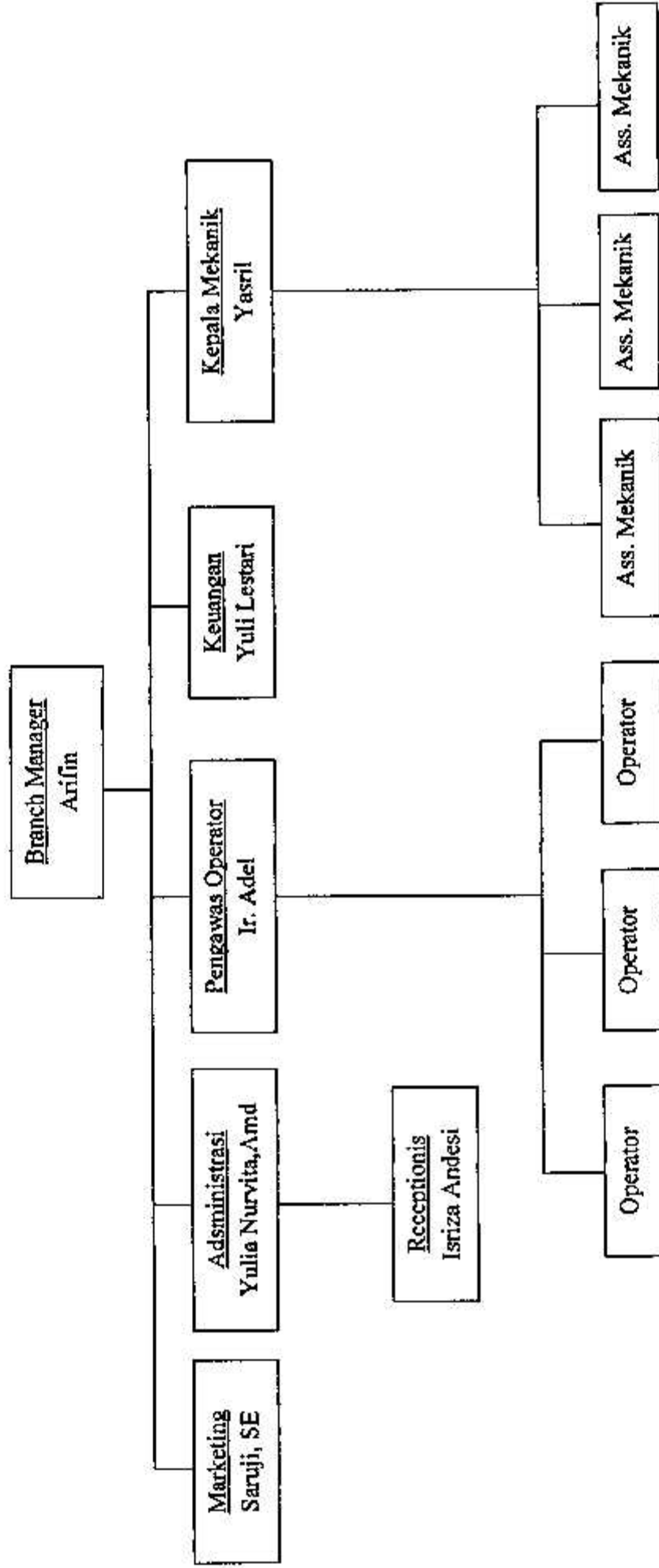
IV.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan secara rasional dan efektif yaitu struktur organisasi perusahaan. Struktur organisasi yang baik akan memudahkan koordinasi dan komunikasi serta kontrol atas semua aktivitas untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi merupakan hubungan yang teratur diantara berbagai sektor atau fungsi yang perlu untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab serta wewenang dalam suatu organisasi.

Oleh karena itulah struktur organisasi memiliki arti penting dalam organisasi untuk mengatur proses dan mekanisme kerja sekaligus memungkinkan pilihan strategi dan kebijakan yang serasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Demikian juga dengan PT. Uniteda Arkato Pekanbaru, sebagai suatu organisasi dalam usaha serta kegiatannya telah merumuskan tentang pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap bidangnya. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi yang terdapat pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut.

VI.2.1. Gambar struktur organisasi PT. Uniteda Arkato Pekanbaru



IV.3 Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan

Adapun tugas dan tanggung jawab struktur organisasi tersebut adalah :

1. Branch Manager

1. Menetapkan tujuan dan kebijakan-kebijakan perusahaan
2. Menyusun Strategi pengembangan usaha sesuai dengan kemampuan dan anggaran yang tersedia atau yang telah direncanakan oleh PT.

UNITEDA ARKATO

3. Mengawasi dan menilai kegiatan staf-stafnya

2. Marketing.

1. Menagih sewa alat pada klayen atas alat yang telah direntalkan apa bila terjadi penunggakan
2. Menawarkan produk pada klayen

3. Pengawas Operator.

1. Bertugas mengawasi kerja operator
2. Menandatangani time sip

4. Adminitras.

1. Pengarsipan
2. Menghitung jam operational

5. Keuangan

Bertanggung jawab atas arus keluar masuk kas.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Deskripsi variabel

Penelitian ini dilakukan pada PT. Uniteda Arkato yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada 60 karyawan PT. Uniteda Arkato yang dijadikan sample pada penelitian ini.

a. Identitas Responden

Tabel V. 1.1 : Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	56	93,33
Wanita	4	6,67
jumlah	60	100,00

Sumber: PT. Uniteda Arkato

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah pria sebanyak 56 orang responden atau (93,33%) sedangkan wanita hanya 4 orang responden (6,67%)

Tabel V.1.2. : Jumlah Responden berdasarkan tingkat usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase %
1	20 s/d 30 tahun	18	30,00
2	30 s/d 40 tahun	36	60,00
3	40 s/d 50 tahun	6	10,00
Jumlah		60	100,00

Sumber: PT. Uniteda Arkato

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari hasil pengambilan sampel responden yang paling banyak memberikan kuesioner adalah responden pada tingkat usia 30 sampai dengan 40 tahun yang berjumlah 36 responden (60,00%).

Sedangkan responden yang berusia 20 sampai 30 tahun berjumlah 18 responden (30,00%) dan terakhir responden yang berusia antara 40 sampai 50 tahun berjumlah 6 responden (10,00%).

b. Rekapitulasi Tanggapan Responden

a Knowledge (Pengetahuan)

Seorang karyawan harus mempunyai pengetahuan yang luas, terutama dibagian kerjanya. Ada yang sudah memiliki pengetahuan itu sebelum masuk perusahaan, dan ada juga karyawan yang tidak mempunyai sama sekali pengetahuan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, maka manajemen seharusnya memberikan pelatihan terhadap karyawannya agar karyawan lebih layak pekerjaannya

Demikian halnya pada PT. Uniteda Arkato, pengetahuan karyawan sangat dibutuhkan dalam melaksanakan seluruh pekerjaan dalam kegiatan operasional perusahaan. Dibawah ini akan disajikan pendapatan karyawan pada PT. Uniteda Arkato yang berjumlah 60 orang atau responden mengenai tanggapan tentang pengetahuan karyawan.

Tabel V.1.3 : Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat berguna untuk mengembangkan aktualisasi dan kemandirian diri.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat berguna untuk mengembangkan aktualisasi dan kemandirian diri.	0	13	1	46	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 1 variabel pengetahuan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 70% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan Pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat berguna untuk mengembangkan aktualisasi dan kemandirian diri.

Tabel V.1.4 : Tanggapan Responden Tentang Pemberian pendidikan untuk karyawan sangat penting untuk perkembangan PT. Uniteda Arkato

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Pemberian pendidikan untuk karyawan sangat penting untuk perkembangan PT. Uniteda Arkato.	0	4	6	50	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 2 variabel pengetahuan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 80% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan pemberian pendidikan untuk karyawan sangat penting untuk perkembangan PT. Uniteda Arkato.

Tabel V.1.5 : Tanggapan Responden Tentang dengan pengetahuan, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Dengan pengetahuan, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.	0	9	5	46	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 3 variabel pengetahuan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 70% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan dengan pengetahuan, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Tabel V.1.6 : Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan yang saya miliki, sangat berpengaruh terhadap perkembangan PT. Uniteda Arkato untuk meningkatkan pengetahuan.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Pengetahuan yang saya miliki, sangat berpengaruh terhadap perkembangan PT. Uniteda Arkato untuk meningkatkan pengetahuan.	0	23	7	30	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 4 variabel pengetahuan diatas dapat dilihat bahwa 50% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan pengetahuan yang saya miliki, sangat berpengaruh terhadap perkembangan PT. Uniteda Arkato untuk meningkatkan pengetahuan.

Tabel V.1.7 : Tanggapan Responden Tentang Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk memperlancar karyawan dalam berproduktivitas.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk memperlancar karyawan dalam berproduktivitas.	0	10	2	48	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 5 variabel pengetahuan diatas dapat dilihat bahwa 80% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk memperlancar karyawan dalam berproduktivitas. Ini berarti rata-rata respoden tidak setuju mengenai pernyataan tersebut.

Tabel V.1.8: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Knowledge (Pengetahuan)

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat berguna untuk mengembangkan aktualisasi dan kemandirian diri.	0	13	1	46	0	60
2	Pemberian pendidikan untuk karyawan sangat penting untuk perkembangan PT. Uniteda Arkato.	0	4	6	50	0	60
3	Dengan pengetahuan, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.	0	9	5	46	0	60
4	Pengetahuan yang saya miliki, sangat berpengaruh terhadap perkembangan PT. Uniteda Arkato untuk meningkatkan pengetahuan.	0	23	7	30	0	60
5	Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk memperlancar karyawan dalam berproduktivitas.	0	10	2	48	0	60
TOTAL		0	59	21	220	0	300
Persentase (%)		0,00	19,67	7,00	73,33	0,00	100,00

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel pengetahuan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 70% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan Pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat berguna untuk

mengembangkan aktualisasi dan kemandirian diri, Pemberian pendidikan untuk karyawan sangat penting untuk perkembangan PT. Uniteda Arkato., Dengan pengetahuan, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik., Pengetahuan yang saya miliki, sangat berpengaruh terhadap perkembangan PT. Uniteda Arkato untuk meningkatkan pengetahuan. Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk memperlancar karyawan dalam berproduktivitas. Ini berarti rata-rata responden tidak setuju mengenai pernyataan tersebut.

b Skills (Keahlian)

Keahlian juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, maka dari itu penulis mencoba mengkaji tentang keahlian karyawan pada PT. Uniteda Arkato yang disajikan melalui pernyataan yang diberikan kepada karyawan yang dijadikan sample. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel rekapitulasi variabel kemampuan dibawah ini.

Tabel V.1.9.: Tanggapan responden terhadap *Skills* (Keahlian) sangat diperhatikan dalam perekrutan tenaga kerja.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Keahlian (Skill) sangat diperhatikan dalam perekrutan tenaga kerja.	1	11	4	44	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 1 variabel bakat diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 70% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan Keahlian (Skill) sangat diperhatikan dalam perekrutan tenaga kerja

Tabel V.1.10.: Tanggapan responden terhadap Keahlian karyawan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Keahlian karyawan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.	0	15	7	38	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 2 variabel bakat diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 60% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan Keahlian karyawan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan

Tabel V.1.11.: Tanggapan responden terhadap Skill merupakan kecakapan seseorang dibandingkan orang biasa dalam berproduktivitas.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Skill merupakan kecakapan seseorang dibandingkan orang biasa dalam berproduktivitas.	0	9	10	40	1	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 3 variabel bakat diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 60% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan skill merupakan kecakapan seseorang dibandingkan orang biasa dalam berproduktivitas.

Tabel V.1.12.: Tanggapan responden terhadap Skill dapat dibuktikan dengan hasil produktivitas seseorang.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Skill dapat dibuktikan dengan hasil produktivitas seseorang.	0	11	7	40	2	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 4 variabel bakat diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 60% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan skill dapat dibuktikan dengan hasil produktivitas seseorang.

Tabel V.1.13.: Tanggapan responden terhadap Semakin banyak skill yang dimiliki seseorang, maka mutu produk atau jasa yang dihasilkan akan semakin bagus.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Semakin banyak skill yang dimiliki seseorang, maka mutu produk atau jasa yang dihasilkan akan semakin bagus.	0	4	8	48	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 5 variabel bakat diatas dapat dilihat bahwa 80% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan semakin banyak skill yang dimiliki seseorang, maka mutu produk atau jasa yang dihasilkan akan semakin bagus. Ini bearti rata-rata responden tidak setuju mengenai pernyataan variabel keahlian.

Tabel V.1.14.: Rekapitulasi Tanggapan responden terhadap Variabel Skills (Keahlian)

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	N	TS	STS	
1	Keahlian (Skill) sangat diperhatikan dalam perekrutan tenaga kerja.	1	11	4	44	0	60
2	Keahlian karyawan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.	0	15	7	38	0	60
3	Skill merupakan kecakapan seseorang dibandingkan	0	9	10	40	1	60

	orang biasa dalam berproduktivitas.						
4	Skill dapat dibuktikan dengan hasil produktivitas seseorang.	0	11	7	40	2	60
5	Semakin banyak skill yang dimiliki seseorang, maka mutu produk atau jasa yang dihasilkan akan semakin bagus.	0	4	8	48	0	60
TOTAL		1	50	36	210	3	300
Persentase (%)		0,33	16,67	12,00	70,00	1,00	100,00

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel bakat diatas dapat dilihat bahwa 70% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan Keahlian (Skill) sangat diperhatikan dalam perekrutan tenaga kerja, Keahlian karyawan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, Skill merupakan kecakapan seseorang dibandingkan orang biasa dalam berproduktivitas, Skill dapat dibuktikan dengan hasil produktivitas seseorang. Semakin banyak skill yang dimiliki seseorang, maka mutu produk atau jasa yang dihasilkan akan semakin bagus. Ini berarti rata-rata responden tidak setuju mengenai pernyataan variabel keahlian.

c *Abilities* (kemampuan)

Kemampuan tenaga kerja adalah kesanggupan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan fisik yang membutuhkan koordinasi fungsi sensoris (penginderaan) dan mental tertentu tanpa perlu diselsaikan dalam waktu yang

cepat. Kecakapan (keampuan) individu dapat dibagi kedalam dua bagian yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). Kecakapan nyata (*actual ability*) yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar (*achivement* atau prestasi), yang dapat segera didemonstrasikan dan diuji sekarang.

Untuk mengetahui gambaran tentang kemampuan karyawan pada T. Uniteda Arkato dapat dilihat pada tabel rekapitulasi tanggapan responden variabel kemampuan dibawah ini.

Tabel V.1.15. : Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan yang dimiliki seseorang sangat menguntungkan dirinya dalam penerimaan upah.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Kemampuan yang dimiliki seseorang sangat menguntungkan dirinya dalam penerimaan upah.	0	2	5	53	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 1 variabel kemampuan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 80% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan kemampuan yang dimiliki seseorang sangat menguntungkan dirinya dalam penerimaan upah.

Tabel V.1.16. : Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan seseorang berpengaruh terhadap hasil kerja.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Kemampuan seseorang berpengaruh terhadap hasil kerja.	0	2	4	54	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 2 variabel kemampuan diatas dapat dilihat bahwa 90% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan kemampuan seseorang berpengaruh terhadap hasil kerja.

Tabel V.I.17. : Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Abilities* (Kemampuan) PT. Uniteda Arkato memberikan upah berdasarkan Kemampuan yang dimiliki karyawannya

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
PT. Uniteda Arkato memberikan upah berdasarkan Kemampuan yang dimiliki karyawannya	0	5	4	46	5	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 3 variabel kemampuan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 70% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan PT. Uniteda Arkato memberikan upah berdasarkan Kemampuan yang dimiliki karyawannya

Tabel V.I.18. : Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kelancaran hidup PT. Uniteda Arkato

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Kemampuan yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kelancaran hidup PT. Uniteda Arkato	0	11	9	36	4	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 4 variabel kemampuan diatas dapat dilihat bahwa 60% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan kemampuan yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kelancaran hidup PT. Uniteda Arkato

Tabel V.1.19. : Tanggapan Responden Terhadap Semakin banyak karyawan yang mampu bekerja dengan baik maka semakin tinggi tingkat produktivitas perusahaan

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Semakin banyak karyawan yang mampu bekerja dengan baik maka semakin tinggi tingkat produktivitas perusahaan	0	4	11	45	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 5 variabel kemampuan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 70% responden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan semakin banyak karyawan yang mampu bekerja dengan baik maka semakin tinggi tingkat produktivitas perusahaan. Ini berarti rata-rata responden tidak setuju mengenai pernyataan variabel bakat diatas.

Tabel V.1.20. : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Abilities (Kemampuan)

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	N	TS	STS	
1	Kemampuan yang dimiliki seseorang sangat menguntungkan dirinya dalam penerimaan upah.	0	2	5	53	0	60
2	Kemampuan seseorang berpengaruh terhadap hasil kerja.	0	2	4	54	0	60
3	PT. Uniteda Arkato memberikan upah berdasarkan Kemampuan yang dimiliki karyawannya	0	5	4	46	5	60
4	Kemampuan yang dimiliki	0	11	9	36	4	60

	karyawan sangat berpengaruh terhadap kelancaran hidup PT. Uniteda Arkato						
5	Semakin banyak karyawan yang mampu bekerja dengan baik maka semakin tinggi tingkat produktivitas perusahaan	0	4	11	45	0	60
TOTAL		0	24	33	234	9	300
Persentase (%)		0,00	8,00	11,00	78,00	3,00	100,00

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel kemampuan diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 70% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan Kemampuan yang dimiliki seseorang sangat menguntungkan dirinya dalam penerimaan upah, Kemampuan seseorang berpengaruh terhadap hasil kerja, PT. Uniteda Arkato memberikan upah berdasarkan Kemampuan yang dimiliki karyawannya, Kemampuan yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kelancaran hidup PT. Uniteda Arkato, Semakin banyak karyawan yang mampu bekerja dengan baik maka semakin tinggi tingkat produktivitas perusahaan. Ini berarti rata-rata responden tidak setuju mengenai pernyataan variabel bakat diatas.

d Behaviour (Tingkah Laku Karyawan)

Kepribadian, penilaian sikap atau perilaku karyawan sangat menunjang hasil produktivitas. Dengan mengemukakan teori-teori pada bab sebelumnya yang menyangkut dengan keinginan dan tingkah laku karyawan yang dikatakan oleh

para ahli diharapkan pimpinan memperhatikan hal-hal yang dapat menghasilkan produktivitas karyawan dengan baik. Demikian halnya pada PT. Uniteda Arkato tingkah laku karyawan juga harus diperhatikan. Untuk melihat bagaimana gambaran tingkah laku karyawan pada PT. Uniteda Arkato dapat dilihat pada rekapitulasi tanggapan responden variabel bakat yang disajikan sebagai berikut.

Tabel V.1.21 : Tanggapan Responden Terhadap Semua kebutuhan saya terpenuhi semenjak menjadi karyawan pada PT. Uniteda Arkato

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Semua kebutuhan saya terpenuhi semenjak menjadi karyawan pada PT. Uniteda Arkato	2	26	10	22	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 1 variabel tingkah laku diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 30% reponden menyatakan setuju mengenai pernyataan semua kebutuhan saya terpenuhi semenjak menjadi karyawan pada PT. Uniteda Arkato.

Tabel V.1.22 : Tanggapan Responden Terhadap Saya akan semakin bersemangat melakukan tugas saya apabila upah saya dibayar sesuai dengan kontribusi yang saya berikan pada perusahaan

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Saya akan semakin bersemangat melakukan tugas saya apabila upah saya dibayar sesuai dengan kontribusi yang saya berikan pada perusahaan	0	46	5	9	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 2 variabel tingkah laku diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 10% reponden menyatakan setuju mengenai pernyataan saya akan semakin bersemangat melakukan tugas saya apabila upah saya dibayar sesuai dengan kontribusi yang saya berikan pada perusahaan.

Tabel V.1.23. : Tanggapan Responden Terhadap Dengan menjadi karyawan pada pt. uniteda arkato derajat saya menjadi terangkat

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Dengan menjadi karyawan pada pt. uniteda arkato derajat saya menjadi terangkat	2	28	17	13	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 3 variabel tingkah laku diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 20% reponden menyatakan setuju mengenai pernyataan dengan menjadi karyawan pada pt. uniteda arkato derajat saya menjadi terangkat.

Tabel V.1.24 . : Tanggapan Responden Terhadap Saya menjadi karyawan karena saya mempunyai motifasi tertentu

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Saya menjadi karyawan karena saya mempunyai motifasi tertentu	9	31	8	12	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 4 variabel tingkah laku diatas dapat dilihat bahwa 20% reponden menyatakan setuju mengenai pernyataan saya menjadi karyawan karena saya mempunyai motifasi tertentu.

Tabel V.1.25 .: Tanggapan Responden Terhadap Saya akan bersemangat melakukan pekerjaan apabila semua kebutuhan saya terpenuhi

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Saya akan bersemangat melakukan pekerjaan apabila semua kebutuhan saya terpenuhi	4	32	14	10	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 5 variabel tingkah laku diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 10% reponden menyatakan setuju mengenai pernyataan saya akan bersemangat melakukan pekerjaan apabila semua kebutuhan saya terpenuhi. Ini bearti rata-rata responden setuju mengenai pernyataan variabel tingkah laku karyawan.

Tabel V.1.26 .: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Behaviour (Tingkah Laku Karyawan)

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	N	TS	STS	
1	Semua kebutuhan saya terpenuhi semenjak menjadi karyawan pada PT. Uniteda Arkato	2	26	10	22	0	60
2	Saya akan semakin bersemangat melakukan tugas saya apabila upah saya dibayar sesuai dengan kontribusi yang saya berikan pada perusahaan	0	46	5	9	0	60
3	Dengan menjadi karyawan pada pt. uniteda arkato derajat saya menjadi	2	28	17	13	0	60

	terangkat						
4	Saya menjadi karyawan karena saya mempunyai motifasi tertentu	9	31	8	12	0	60
5	Saya akan bersemangat melakukan pekerjaan apabila semua kebutuhan saya terpenuhi	4	32	14	10	0	60
TOTAL		17	163	54	66	0	300
Persentase (%)		5,67	54,33	18,00	22,00	0,00	100,00

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel tingkah laku diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% reponden menyatakan setuju mengenai pernyataan Semua kebutuhan saya terpenuhi semenjak menjadi karyawan pada PT. Uniteda Arkato, Saya akan semakin bersemangat melakukan tugas saya apabila upah saya dibayar sesuai dengan kontribusi yang saya berikan pada perusahaan, Dengan menjadi karyawan pada pt. uniteda arkato derajat saya menjadi terangkat, Saya menjadi karyawan karena saya mempunyai motifasi tertentu, Saya akan bersemangat melakukan pekerjaan apabila semua kebutuhan saya terpenuhi. Ini bearti rata-rata responden setuju mengenai pernyataan variabel tingkah laku karyawan.

e. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarahan dan pembinaan), maupun

aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi.

Untuk melihat bagaimana gambaran produktivitas karyawan pada PT. Uniteda Arkato dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel V.1.27. : Tanggapan responden terhadap Saya sanggup mengerjakan tugas dari atasan.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Saya sanggup mengerjakan tugas dari atasan.	0	0	9	51	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 1 variabel produktivitas kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 80% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan saya sanggup mengerjakan tugas dari atasan.

Tabel V.1.28. : Tanggapan responden terhadap Atasan saya sangat puas dengan hasil kerja saya.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Atasan saya sangat puas dengan hasil kerja saya.	0	1	11	46	2	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 2 variabel produktivitas kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 70% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan atasan saya sangat puas dengan hasil kerja saya.

Tabel V.1.29. : Tanggapan responden terhadap Pelanggan tidak pernah komplek terhadap hasil kerja saya.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Pelanggan tidak pernah komplek terhadap hasil kerja saya.	0	0	14	45	1	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 3 variabel produktivitas kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 70% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan pelanggan tidak pernah komplek terhadap hasil kerja saya.

Tabel V.1.30. : Tanggapan responden terhadap Setiap proyek yang diberi atasan, saya kerjakan dengan optimal.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Setiap proyek yang diberi atasan, saya kerjakan dengan optimal.	0	4	12	42	2	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 4 variabel produktivitas kerja diatas dapat dilihat bahwa 70% reponden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan setiap proyek yang diberi atasan, saya kerjakan dengan optimal.

Tabel V.1.31. : Tanggapan responden terhadap Dari waktu kewaktu, produktivitas saya semakin meningkat.

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	N	TS	STS	
Dari waktu kewaktu, produktivitas saya semakin meningkat.	0	0	13	47	0	60

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 5 variabel produktivitas kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 70% reponden

menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan dari waktu kewaktu, produktivitas saya semakin meningkat. Ini berarti rata-rata responden tidak setuju mengenai pernyataan variabel produktivitas.

Tabel V.1.32. : Rekapitulasi Tanggapan responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya sanggup mengerjakan tugas dari atasan.	0	0	9	51	0	60
2	Atasan saya sangat puas dengan hasil kerja saya.	0	1	11	46	2	60
3	Pelanggan tidak pernah komplek terhadap hasil kerja saya.	0	0	14	45	1	60
4	Setiap proyek yang diberi atasan, saya kerjakan dengan optimal.	0	4	12	42	2	60
5	Dari waktu kewaktu, produktivitas saya semakin meningkat.	0	0	13	47	0	60
TOTAL		0	5	59	231	5	300
Persentase (%)		0.00	1.67	19.67	77.00	1.67	100.00

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel produktivitas kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 70% responden menyatakan tidak setuju mengenai pernyataan saya sanggup mengerjakan tugas dari atasan, atasan saya sangat puas dengan hasil kerja saya, pelanggan tidak pernah komplek terhadap hasil kerja saya, setiap proyek yang diberi atasan, saya kerjakan dengan optimal, dari waktu kewaktu, produktivitas saya semakin meningkat. Ini berarti rata-rata responden tidak setuju mengenai pernyataan variabel produktivitas.

V.2. Uji Kualitas Data

a. Uji Reliabilitas

Uji *Realibilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*, dengan memakai batas 0,60.

Tabel V.2. 1 : Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) (X1)	0,6346	Reliabel
Keahlian (<i>Skills</i>) (X2)	0,6974	Reliabel
Kemampuan (<i>Abilities</i>) (X3)	0,8278	Reliabel
Tingkah Laku (<i>Behaviour</i>) (X4)	0,7094	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,6984	Reliabel

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa alpha variabel pengetahuan sebesar 0,6346, nilai alpha variabel keahlian sebesar 0,6974, nilai alpha variabel kemampuan adalah 0,8278, nilai alpha variabel tingkah lau sebesar 0,7094 dan nilai alpha variabel produktivitas sebesar 0,6984. Yang mana dari semua variabel tersebut lebih besar dari 0,6. ini berarti semua variabel adalah reliabel.

b. Uji Validitas

Uji *Validasi* berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Dalam melakukan uji validitas, penguji membandingkan antara r hitung dengan r tabel.

Tabel. V.2. 2.: Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengetahuan (*Knowledge*)

Butir pertanyaan	Nilai r hasil	Nilai r tabel	kesimpulan
Pernyataan 1	0,2534	0,1650	Valid
Pernyataan 2	0,3823	0,1650	Valid
Pernyataan 3	0,4298	0,1650	Valid
Pernyataan 4	0,4741	0,1650	Valid
Pernyataan 5	0,4067	0,1650	Valid

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel uji validitas variabel pengetahuan diatas dapat dilihat bahwa r hasil pernyataan 1 adalah 0,2534, pernyataan 2 adalah 0,3823, pernyataan 3 adalah 0,4298, pernyataan 4 adalah 0,4741 dan pernyataan 5 adalah 0,4067. Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel yaitu 0,1650. berarti semua pernyataan variabel pengetahuan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel. V.2. 3: Uji Validitas Kuesioner Variabel Keahlian (*Skills*)

Butir pertanyaan	Nilai r hasil	Nilai r tabel	kesimpulan
Pernyataan 1	0,7501	0,1650	Valid
Pernyataan 2	0,7058	0,1650	Valid
Pernyataan 3	0,7551	0,1650	Valid
Pernyataan 4	0,4873	0,1650	Valid
Pernyataan 5	0,6650	0,1650	Valid

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel uji validitas variabel bakat diatas dapat dilihat bahwa r hasil pernyataan 1 adalah 0,7501, pernyataan 2 adalah 0,7058, pernyataan 3 adalah 0,7551, pernyataan 4 adalah 0,4873 dan pernyataan 5 adalah 0,6650. Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel yaitu 0,1650. berarti semua pernyataan variabel keahlian dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel. V.2. 4. : Uji Validitas Kuesioner Variabel Kemampuan (*Abilities*)

Butir pertanyaan	Nilai r hasil	Nilai r tabel	kesimpulan
Pernyataan 1	0,4835	0,1650	Valid
Pernyataan 2	0,4348	0,1650	Valid
Pernyataan 3	0,3782	0,1650	Valid
Pernyataan 4	0,3654	0,1650	Valid
Pernyataan 5	0,6028	0,1650	Valid

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel uji validitas variabel kemampuan diatas dapat dilihat bahwa r hasil pernyataan 1 adalah 0,4835, pernyataan 2 adalah 0,4348, pernyataan 3 adalah 0,3782, pernyataan 4 adalah 0,3654 dan pernyataan 5 adalah 0,6028. Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel yaitu 0,1650. berarti semua pernyataan variabel kemampuan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel V. 2.5. : Uji Validitas Kuesioner Variabel Tingkah Laku (*Behaviour*)

Butir pertanyaan	Nilai r hasil	Nilai r tabel	kesimpulan
Pernyataan 1	0,3630	0,1650	Valid
Pernyataan 2	0,5927	0,1650	Valid
Pernyataan 3	0,4254	0,1650	Valid
Pernyataan 4	0,5877	0,1650	Valid
Pernyataan 5	0,3812	0,1650	Valid

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari tabel uji validitas variabel tingkah laku diatas dapat dilihat bahwa r hasil pernyataan 1 adalah 0,3630, pernyataan 2 adalah 0,5927, pernyataan 3 adalah 0,4254, pernyataan 4 adalah 0,5877 dan pernyataan 5 adalah 0,3812. Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel yaitu 0,1650. berarti semua pernyataan variabel tingkah laku dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel V.2. 6 : Uji Validitas Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja

Butir pertanyaan	Nilai r hasil	Nilai r tabel	kesimpulan
Pernyataan 1	0,3776	0,1650	Valid
Pernyataan 2	0,6133	0,1650	Valid
Pernyataan 3	0,4286	0,1650	Valid
Pernyataan 4	0,3490	0,1650	Valid
Pernyataan 5	0,6025	0,1650	Valid

Sumber: Data olahan hasil penelitian

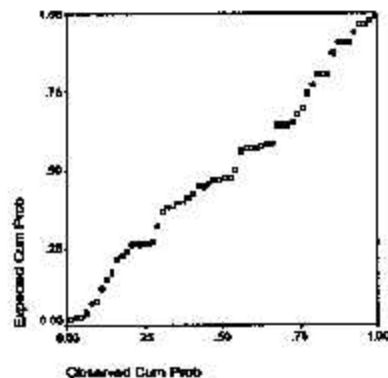
Dari tabel uji validitas variabel produktivitas kerja diatas dapat dilihat bahwa r hasil pernyataan 1 adalah 0,3776, pernyataan 2 adalah 0,6133, pernyataan 3 adalah 0,4286, pernyataan 4 adalah 0,3490 dan pernyataan 5 adalah 0,6025.

Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel yaitu 0,1650. berarti semua pernyataan variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah valid.

c. Uji Normalitas

Uji *Normalitas* berguna untuk mengetahui apabila variabel dependen, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak

Charts



Sumber: Data olahan hasil penelitian

Gambar. V. 1: Normalitas Data

Berdasarkan grafik dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan.

V.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini mengetahui adanya autokorelasi dengan menggunakan *Durbin Wantson (DW)* dengan asumsi

- a) Apabila nilai DW < -2 berarti terjadi autokorelasi negatif.
- b) Apabila nilai DW > 2 berarti terjadi autokorelasi positif.
- c) Apabila nilai DW berada antara -2 dan 2 berarti tidak terjadi autokorelasi.

Hasil DW (pada lampiran) yang dihasilkan melalui program SPSS Windows sebesar 1,759. Ini berarti pengujian bebas dari autokorelasi karena nilai DW berada diantara -2 dan 2

b. Uji Multikolinearitas

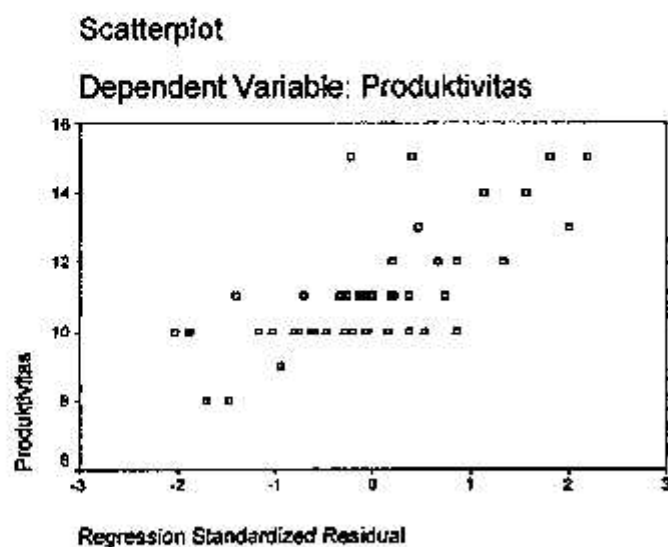
Tabel V.3.1. : Nilai Tolerance dan VIF

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) (X1)	0,946	1,058
Keahlian (<i>Skills</i>) (X2)	0,793	1,195
Kemampuan (<i>Abilities</i>) (X3)	0,837	1,261
Tingkah Laku (<i>Behaviour</i>) (X4)	0,892	1,121

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dilihat dari tabel diatas bahwa nilai VIF variabel pengetahuan 1,058, variabel kemampuan 1,195, variabel keahlian 1,261 dan variabel tingkah laku 1,121. Nilai VIF variabel tersebut bernilai < 5. maka disimpulkan penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar V.2. : Scatterplot

Heteroskedastisitas ini akan terjadi apabila varian e tidak mempunyai penyebaran yang sama. Dalam penelitian ini lihat (gambar diatas) varian e mempunyai penyebaran yang tidak sama. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

1 Pengujian Hipotesis

Dari hasil perhitungan dan tabel distribusi t dapat diketahui nilai t hitung, t tabel F ratio dan R square yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel V. 3.2. : Koefesien Regresi dan standar Error

Variabel Bebas	T hitung	T tabel
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) (X1)	2,335	1,671
Keahlian (<i>Skills</i>) (X2)	4,840	1,671
Kemampuan (<i>Abilities</i>) (X3)	2,427	1,671
Tingkah Laku (<i>Behaviour</i>) (X4)	2,080	1,671
R square : 0,512		
F ratio : 14,446		
Sig : 0,000		

Sumber: Data olahan hasil penelitian

a. Secara Simultan

Untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji F. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (pada lampiran) bahwa nilai F hitung sebesar 14,446 dan pada tabel distribusi distribusi Fisher diketahui nilai F tabel sebesar 2,040 dengan tingkat signifikan (alpha) 10%.

F tabel dengan taraf signifikan sebesar 10% adalah :

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= (k-1) ; (n-k) \\ &= (5-1) ; (60-5) \\ &= 4 ; 55 \\ &= 2,3258 \end{aligned}$$

F hitung > F tabel

$$14,446 > 2,040$$

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung > F tabel yang berarti H_a Diterima dan H_o ditolak atau Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (pengetahuan, keahlian, kemampuan dan tingkah laku) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja)

Selanjtnya digunakan uji R square. Berdasarkan pengolahan data (lampiran) diperoleh R^2 (R Square) sebesar 0,587 menunjukan bahwa 58,70% produktivitas (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (pengetahuan, keahlian, kemampuan dan tingkah laku) sedangkan sisanya 41,30% dapat diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti oleh penelitian ini

b. Secara Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar 10%.

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= \alpha/2 ; n-2 \\ &= 0,10/2 ; 60-2 \\ &= 0,05 ; 58 \\ &= 1,671 \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara individual, maka penelitian dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah :

1. Nilai t hitung variabel pengetahuan (X1) ini adalah = 2,335, hal ini melebihi nilai t tabel = 1,671 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Nilai t hitung variabel kemampuan (X2) ini adalah = 4,840, hal ini melebihi nilai t tabel = 1,671 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Nilai t hitung variabel keahlian (X3) ini adalah = 2,427, hal ini melebihi nilai t tabel = 1,671 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bakat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4. Nilai t hitung variabel tingkah laku (X_4) ini adalah = 2,080, hal ini melebihi nilai t tabel = 1,671 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkah laku berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dari keempat variabel bebas diatas, yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel keahlian karena nilai t hitungnya lebih besar dari variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

V.4. Regresi linier berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independent X dengan variabel dependent Y dimana :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut.

Tabel V.3.3. : Koefisien Regresi dan standar Error

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Std. Error
Constant	0,378	1,699
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) (X_1)	0,192	0,082
Keahlian (<i>Skills</i>) (X_2)	0,335	0,069
kemampuan (<i>Abilities</i>) (X_3)	0,174	0,072
Tingkah Laku (<i>Behaviour</i>) (X_4)	0,132	0,064

Sumber: Data olahan hasil penelitian

$$Y = 0,378 + 0,192X_1 + 0,335X_2 + 0,174X_3 + 0,132X_4$$

- Konstanta sebesar 0,378 artinya jika nilai variabel bebas adalah 0 maka produksi yang terjadi sebesar 0,378.
- Koefisien regresi variabel pengetahuan (X_1) = 0,192 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel pengetahuan, maka akan

berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,192 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

- c) Koefisien regresi variabel kemampuan (X_2) = 0,174 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel kemampuan, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,174 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- d) Koefisien regresi variabel keahlian (X_3) = 0,335 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel keahlian, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,335 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- e) Koefisien regresi variabel tingkah laku (X_4) = 0,132 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel tingkah laku, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,132 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Persamaan regresi linier berganda tersebut bahwa koefisien regresi dari tiga variabel independent yaitu pengetahuan, keahlian, kemampuan dan tingkah laku bertanda positif maka artinya apabila variabel tersebut ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1 Kesimpulan

Responden Terhadap Variabel *Knowledge* (Pengetahuan)

- a. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana F_{hitung} 14,446 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,040, yang mana dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (pengetahuan, tingkah laku, keahlian, dan kemampuan) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas).
- b. Nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$, dimana nilai t_{tabel} sebesar $1,671 < t_{hitung}$ pengetahuan (X1) = 2,335, kemampuan (X2) = 4,840, keahlian (X3) = 2,427, dan tingkah laku (X4) = 2,080.
- c. Variabel yang paling dominan adalah kemampuan (X2).
- d. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji R^2 diperoleh hasil sebesar 0,587, yang berarti produktivitas dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan tingkah laku sebesar 58,7%. Sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

VI.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pihak PT. Uniteda Arkato untuk memperhatikan masalah pengetahuan karyawan seperti memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan demi peningkatan pengetahuan karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
2. Diharapkan kepada pihak PT. Uniteda Arkato untuk memperhatikan masalah keahlian karyawan seperti penempatan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan, penyelesaian tugas yang efektif dan efisien dan cara mengoperasikan peralatan perusahaan. Demi peningkatan keahlian karyawan.
3. Diharapkan kepada pihak PT. Uniteda Arkato untuk mempertahankan atau meningkatkan masalah kemampuan dari karyawan, karena dari hasil tanggapan responden, kemampuan pada karyawan sudah bisa dikatakan baik.
4. Diharapkan kepada pihak PT. Uniteda Arkato untuk memperhatikan masalah tingkah laku karyawan seperti, memberikan kebutuhan karyawan, memberikan upah sesuai dengan kontribusi perusahaan, menghormati hasil kerja karyawan dan memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Faus, Gomes. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi.
- Handoko, T, Hani. 2000. *Manajemen Personalita dan MSDM*, Yogyakarta : BPFE.
- Hendri. 2007. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada BPR Kubu di Rokan Hilir*. Pekanbaru : UIN.
- Ibrahim, Budi. 2000. *Total Quality Manajemen*, Jakarta : Djambaran.
- Matindas. R. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Graffiti
- Nasution, Muyas. 2001. *Manajemen Personalita*, Jakarta : Djambaran.
- _____. 2000. *Pengantar Bisnis Modern..* Yogyakarta : Liberti.
- Rusli, Syarif. 1999. *Seni Manajemen dan Produksi*, Edisi 3, Padang : Angkasa.
- Sabilí, Ahmad. *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta : PT.Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Sinungan, Mudarsah. 2003. *Produksi Apa Dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sunarti .2007. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Indrapura Pekanbaru*.
- Timple, Daley. 2000. *Produktivity*, Jakarta : PR. Alex Media Komputindo.
- Umar Huscin. 1999. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yarnit, Zulian. 2005. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Yogyakarta : Ekonisia.